

2 aproximaciones de 1.000.000 de pesetas cada una para los billetes números 74132 y 74134.
 99 centenas de 50.000 pesetas cada una para los billetes números 74101 al 74200, ambos inclusive (excepto el 74133):

1 premio de 10.000.000 de pesetas para el billete número 09829

Vendido en Telde, Vigo, Soria, Barcelona, Bilbao, Algeciras, Huesca, Madrid, Marbella y Las Palmas.

2 aproximaciones de 802.500 pesetas cada una para los billetes números 09828 y 09830.
 99 centenas de 50.000 pesetas cada una para los billetes números 09801 al 09900, ambos inclusive (excepto el 09829):

16 premios de 500.000 pesetas cada uno para todos los billetes terminados en

	0330	1509			
2.070 premios de 50.000 pesetas cada uno para todos los billetes terminados en					
	038	224	456	585	803
	060	274	468	590	813
	089	309	505	590	858
	158	402	541	604	899
	201	409	560	618	997

Esta lista comprende 11.120 premios adjudicados, para cada serie, en este sorteo. En el conjunto de las diez series, 111.200 premios, por un importe de 2.800.000.000 de pesetas.
 Madrid, 15 de marzo de 1980.—El Jefe del Servicio, Antonio Gómez Gutiérrez.

5908 RESOLUCION del Servicio Nacional de Loterías por la que se hace público el programa de premios para el sorteo que se ha de celebrar el día 22 de marzo de 1980.

El próximo sorteo de la Lotería Nacional, que se realizará por el sistema moderno, tendrá lugar el día 22 de marzo, a las doce horas, en el salón de sorteos, sito en la calle de Guzmán el Bueno, número 137, de esta capital, y constará de diecisiete series, de 80.000 billetes cada una, al precio de 2.000 pesetas el billete, divididos en décimos de 200 pesetas; distribuyéndose 112.000.000 de pesetas en 18.464 premios para cada serie.

Premios de cada serie	Pesetas
1 de 16.000.000 (una extracción de 5 cifras) ...	16.000.000
1 de 8.000.000 (una extracción de 5 cifras) ...	8.000.000
1 de 4.000.000 (una extracción de 5 cifras) ...	4.000.000
1.360 de 20.000 (diecisiete extracciones de 3 cifras)	27.200.000
2 aproximaciones de 800.000 pesetas cada una para los números anterior y posterior al del que obtenga el premio primero	1.600.000
2 aproximaciones de 400.000 pesetas cada una para los números anterior y posterior al del que obtenga el premio segundo	800.000
2 aproximaciones de 241.000 pesetas cada una para los números anterior y posterior al del que obtenga el premio tercero	482.000
99 premios de 20.000 pesetas cada uno para los 99 números restantes de la centena del premio primero	1.980.000
99 premios de 20.000 pesetas cada uno para los 99 números restantes de la centena del premio segundo	1.980.000
99 premios de 20.000 pesetas cada uno para los 99 números restantes de la centena del premio tercero	1.980.000
799 premios de 20.000 pesetas cada uno para los billetes cuyas dos últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del que obtenga el premio primero	15.980.000
7.999 reintegros de 2.000 pesetas cada uno para los billetes cuya última cifra sea igual a la del que obtenga el premio primero	15.998.000
8.000 reintegros de 2.000 pesetas cada uno para los billetes cuya última cifra sea igual a la que se obtenga en la extracción especial de una cifra	16.000.000
18.464	112.000.000

Para la ejecución de este sorteo se utilizarán cinco bombos, que, de izquierda a derecha, representan las decenas de millar, unidades de millar, centenas, decenas y unidades. El bombo correspondiente a las decenas de millar contendrá ocho bolas, numeradas del 0 al 7, y los cuatro restantes diez bolas cada uno, numeradas del 0 al 9.

El orden de adjudicación de los premios será de menor a mayor. En cada extracción entrarán en juego tantos bombos como se requieran para obtener la combinación numérica prevista.

Para las extracciones correspondientes a los premios de 20.000 pesetas se utilizarán tres bombos. Estos premios se adjudicarán, respectivamente, a aquellos billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de los números obtenidos. Los correspondientes a los premios desde 4.000.000 de pesetas, inclusive, en adelante, se obtendrán también por orden de menor a mayor cuantía de los premios, extrayéndose de cada uno de los bombos una bola, y las cinco bolas extraídas compondrán el número premiado. En el supuesto de que las cinco bolas extraídas fueran todas el 0, con lo cual el número resultante sería el 00000, se considerará que éste representa al 80000.

De los números formados por las extracciones de cinco cifras, correspondientes a los premios primero, segundo y tercero, se derivarán las aproximaciones y las centenas, como, asimismo, del premio primero, las terminaciones y los reintegros.

Con respecto a las aproximaciones señaladas para los números anterior y posterior de los premios primero, segundo y tercero, se entenderá que, si saliese premiado, en cualquiera de ellos, el número 1, su anterior es el 80000, y si éste fuese el agraciado, el número 1 será el siguiente.

Para la aplicación de los premios de centena de 20.000 pesetas, se entenderá que si cualquiera de los premios primero, segundo o tercero correspondiera, por ejemplo, al número 25, se considerarán agraciados los 99 números restantes de la misma, es decir, desde el 1 al 24 y desde el 26 al 100.

Tendrán derecho al premio de 20.000 pesetas todos los billetes cuyas dos últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del que obtenga el premio primero.

Tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra sea igual a la del que obtenga el premio primero.

De los premios de centenas, terminaciones y reintegros ha de entenderse que quedan exceptuados los números de los que, respectivamente, se deriven agraciados con los premios primero, segundo o tercero.

Asimismo tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con la que se obtenga en la extracción especial que se realizará del bombo de las unidades, una vez efectuada la de cinco cifras correspondiente al premio mayor y depositadas las bolas en sus respectivas cajas.

El sorteo se efectuará con las solemnidades prescritas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los Establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los Establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Verificado el sorteo, se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

Los premios y reintegros se pagarán indistintamente por las Administraciones de Loterías, sea cualquiera la expendedora de los billetes que los obtengan, sin más demora que la exigida para la provisión de fondos cuando no alcancen al efecto los que en la Administración existan disponibles y la derivada para el pago de ganancias mayores.

Madrid, 15 de marzo de 1980.—El Jefe del Servicio, Antonio Gómez Gutiérrez.

MINISTERIO DE TRABAJO

5909 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial de «Renault Financiaciones, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de «Renault Financiaciones, S. A.», Entidad de financiación, suscrito por la Dirección de la Empresa y la representación de sus trabajadores;

Resultando que con fecha 25 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo interprovincial de «Renault Financiaciones, S. A.», Enti-

dad de Financiación, suscrito por las partes con fecha 22 de febrero de 1980;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación, le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina contravención a disposición alguna de derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial de «Renault Financiaciones, S. A.», Entidad de Financiación.

Segunda.—Notificar esta resolución a la Comisión deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro de esta Dirección General.

Madrid, 29 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «RENAULT FINANCIACIONES, S. A.», ENTIDAD DE FINANCIACION

Ambito territorial

Artículo 1.º El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo, oficinas y delegaciones de la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.», existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Ambito personal

Art. 2.º El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

a) El personal directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

b) El personal nombrado por la Dirección para desempeñar los puestos de confianza que se le encomiende, mandos superiores y que, a propuesta de aquella, acepten voluntariamente de manera expresa y por escrito su deseo de quedar excluidos del Convenio.

c) El personal contratado a tiempo cierto por obra o servicio determinado.

d) El personal eventual, a quien solamente le será de aplicación lo previsto en el presente Convenio en lo que se refiere a retribuciones.

e) El personal interino, a quien le será de aplicación lo previsto en el presente Convenio en lo que se refiere a retribuciones, jornada de trabajo y vacaciones.

Ambito temporal

Art. 3.º El plazo de vigencia de este Convenio se extenderá a todos los efectos desde el día 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1980.

Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado por la tática de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en debida forma, con la antelación mínima de tres meses al término del plazo de la vigencia inicial o de la prórroga anual en curso.

Asimismo se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor del nuevo Convenio que le sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Absorción y compensación

Art. 4.º Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposiciones legales.

La entrada en vigor de este Convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales vigentes por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas supone condiciones más beneficiosas para los productores.

Comisión paritaria

Art. 5.º Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituye una Comisión paritaria, compuesta por los siguientes miembros:

- Miguel Bernat Atienza.
- Luis Boix Domingo.
- Benito García Moya.
- Julio Guixeres Arandia.
- Enrique Martín González.
- Alfonso Marcos López.
- Armando Trijueque de Mingo.
- Fernando del Valle Vázquez.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes, cuando la importancia del tema así lo requiera.

Las decisiones se tomarán considerando que cada una de las dos representaciones, cualquiera que sea el número de los vocales presentes, tiene un voto.

Será competencia de la Comisión regular su propia funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

Jornada laboral

Art. 6.º Para el personal que presta actualmente sus servicios en el centro de Alcobendas, la jornada laboral de cuarenta y dos horas semanales se desarrollará en jornadas continuadas de seis días semanales, manteniendo el horario actual durante el periodo comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio. Este periodo se verá reducido en veintiocho horas.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre se harán cuarenta horas semanales en base a reducir la jornada del sábado en dos horas.

En las Delegaciones y oficinas, durante el periodo comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, se realizarán las cuarenta y dos horas semanales en jornadas partidas de cinco días semanales, considerando los sábados como días no laborables. Este periodo se verá reducido en veintiocho horas.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, las Delegaciones y oficinas efectuarán cuarenta horas, semanales en jornadas partidas de cinco días semanales o en jornadas continuadas de cinco días semanales, empezando en este caso a las siete horas.

La elección de estas dos alternativas para el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre se efectuará según decisión de la mayoría del personal de cada Delegación u oficina, con obligación de su cumplimiento para la totalidad del personal de las mismas.

En cualquier caso, y mientras no existan disposiciones que lo anulen, regirá en cuanto a régimen de fiestas laborables lo señalado en la vigente Ley de Relaciones Laborales (Ley 16/1976, de 8 de abril).

Vacaciones

Art. 7.º Se establece que el periodo de vacaciones será de veinticinco días laborables, teniendo en cuenta que aquellos centros cuyos sábados no sean laborables, si tendrán la consideración de tales durante el periodo de vacaciones.

Las vacaciones, cuya distribución se efectuará en cada centro de trabajo por Departamentos, se disfrutarán, previo acuerdo entre la Empresa y los productores, atendiendo a las necesidades de servicio, dando preferencia, en caso de coincidencia, a la categoría, y dentro de la misma, al de mayor antigüedad en ella.

Ello no obstante, se establecerá un turno para que disfruten de esta preferencia todos los productores en años sucesivos.

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al periodo efectivamente trabajado, con las salvedades legalmente aplicables, computándose en lo sucesivo como periodo de devengo desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto siguiente. Este criterio de proporcionalidad se aplicará también en los casos de nuevo ingreso y en los de baja en la plantilla.

Desde la fecha de entrada en vigor del Convenio, para el presente año se considerará iniciado el periodo de devengo el 1 de septiembre de 1979.

El periodo de disfrute seguirá siendo el del año natural.

La Empresa elaborará, antes del 30 de abril de cada año, el correspondiente cuadro de vacaciones, sin perjuicio de las modificaciones que hubiera de introducirse por necesidades del servicio.

Vacación complementaria individual en razón a la antigüedad

En función de la antigüedad, se establece un día de vacación por cada cinco años de trabajo efectivo, hasta un máximo de cuatro días al año; los años necesarios para el disfrute de la misma se computan de trabajo efectivo, por lo que las ausencias al trabajo, cualquiera que sea su causa, se detraerán del indicado cómputo.

Esta vacación individual no es añadible a las vacaciones normales colectivas, siendo en todo caso necesario el acuerdo del personal directivo para la fijación de la fecha de su disfrute.

Horas extraordinarias

Art. 8.º El personal podrá trabajar libremente horas extraordinarias a requerimiento de la Empresa dentro de los límites que la legislación laboral establece. Serán obligatorias en los casos que marca la Ley.

El abono de las horas extraordinarias que se trabajan se efectuará con un recargo del 50 por 100 sobre el importe del salario hora, que se calculará según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Retribución primaria} + \text{Plus Convenio} + \text{Gratificaciones extraordinarias} + \text{Antigüedad}}{\text{Número de horas anuales fijadas en el calendario laboral}}$$

Para la correcta interpretación de esta fórmula se hace constar que las gratificaciones extraordinarias corresponden a las señaladas en el artículo 18.

Ingreso y período de prueba

Art. 9.º La admisión de personal, de acuerdo con las necesidades de la Empresa, se efectuará conforme a las normas vigentes en cada momento.

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso, de la siguiente duración:

- Personal titulado: Seis meses.
- Personal administrativo y técnico: Dos meses.
- Oficios varios: Un mes.
- Subalternos y no cualificados: Dos semanas.

Durante este período, tanto la Empresa como el empleado, podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad de nuevo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

En todo caso el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

Transcurrido el plazo de prueba quedará formalizada la admisión, siéndole contado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período.

La Empresa comunicará en los tabloneros de anuncios de los distintos Centros de trabajo el número de ingresos a efectuar en plazas específicas, antes de realizar el ingreso.

Ascensos

Art. 10. 1. El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio descansa en el principio fundamental de la actitud y capacidad del productor para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

2. Se establece como único sistema de ascenso el de este Convenio como más adecuado a las necesidades y particularidades de la Empresa.

3. Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba en la nueva categoría de tres meses.

4. Una vez comunicado al productor la nueva categoría profesional y nivel del puesto, la remuneración correspondiente a los mismos se comenzará a devengar por el productor desde el momento en que empiece a desempeñar dichas funciones. En el caso de que no empiece a desempeñarlas inmediatamente el productor comenzará a devengar íntegramente la remuneración correspondiente a dicha categoría y nivel a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se ha cumplido un mes de ser aprobado en la prueba de aptitud.

En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado en el número anterior, quedará con sus anteriores categoría, nivel y retribución, volviendo a su antiguo puesto de trabajo. En el caso de que éste hubiera sido cubierto se procurará adscribirle a otro semejante al que desempeñase anteriormente.

Provisión de vacantes

Art. 11. En lo relativo a esta materia se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Primero.—Personal titulado: Las plazas se cubrirán libremente por la Empresa entre los que posean los títulos y aptitudes correspondientes, siempre que reúnan las condiciones exigidas para los cargos.

Segunda.—Personal administrativo: Los Jefes Superiores, Técnicos de Oficina, Especialistas de Oficina y los Cajeros, serán de libre designación de la Empresa.

Los Jefes de Primera, Secretarías, personal que maneje fondos y, en general, todo el personal que ocupa puestos de confianza, se designarán libremente por la Empresa.

Para el resto del personal se seguirán dos turnos, uno de rigurosa antigüedad, según el sistema señalado en el artículo siguiente, y otro de aptitud entre los empleados de las dos categorías inmediatamente inferiores. Caso de que ninguna persona supere esta prueba de aptitud, la Empresa podrá ocupar la vacante con personal de libre contratación.

Tercera.—Subalternos: El Conserje mayor será nombrado libremente por la Empresa entre los demás subalternos excepto Botones.

Los Botones al cumplir los dieciocho años pasarán automáticamente a Ordenanzas.

Cuarta.—Oficios varios: Para provisión de plazas se combinará la capacidad y aptitud con la antigüedad en la Empresa.

Se concederá preferencia al personal subalterno de la Empresa para ocupar plazas de categoría administrativa, siempre que obtengan igual o superior puntuación que los demás aspirantes a ingreso.

Sistemas de ascenso por antigüedad

Art. 12. En el turno de ascensos por antigüedad se seguirá el siguiente sistema:

Los auxiliares con cinco años de antigüedad en la Empresa ascenderán a la categoría de Oficiales de segunda.

Los Oficiales de segunda con siete años de antigüedad en la categoría o doce en la Empresa ascenderán a la categoría de Oficiales de primera, siempre que exista vacante.

Los Oficiales de primera con ocho años de antigüedad en su categoría o veinte en la Empresa ascenderán a la categoría de Jefes de segunda, sin que por este motivo tengan que ejercer el mando, siempre que exista vacante.

El Jefe de segunda, con mando (el que designe la Empresa como más idóneo por prueba de aptitud), percibirá un 5 por 100 más de su retribución primaria como gratificación de mando.

Cuando por no existir vacante no fuera posible el ascenso, la remuneración pasará a la más alta de las siguientes:

- La del nivel más bajo de la categoría a la que tocara ascender o
- La del nivel inmediato superior de la categoría en la que se encuentre.

Prueba de aptitud

Art. 13. 1. Serán las que permita juzgar la capacidad de cada trabajador para el desempeño de las funciones del puesto.

2. La Empresa publicará en el tablon de anuncios las vacantes para las que se exija prueba de aptitud, materias sobre las que versará, plazo y fecha.

3. Composición del Tribunal calificador:

a) Un Presidente y un Vocal designados por la Dirección de la Empresa.

b) Un Vocal, que será representante del personal en los Centros de trabajo en que exista (donde no exista representante del personal, un empleado de la plantilla), que no podrá ser de inferior categoría a la vacante que se convoca.

c) Un Secretario designado por la Dirección perteneciente al mismo grupo de la vacante convocada.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de votos, siendo el del Presidente cualificado en caso de empate.

Previsión y asistencia social

Art. 14. En caso de enfermedad o de accidente de trabajo, ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo, consistente en el 25 por 100, ya sea sobre la base de cotización si se trata de enfermedad, ya sea sobre el salario real si se trata de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Ayuda para estudios de los empleados

Art. 15. La Empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonará el 80 por 100 de los gastos de matrícula, honorarios de los Centros de enseñanza así como el importe de los libros de texto correspondientes, además de facilitar y armonizar las horas de trabajo con las de clase y estudio, de acuerdo en las necesidades de la organización del trabajo.

El derecho a esta ayuda se perderá si no aprobase más del 50 por 100 de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

Salarios

Art. 16. La retribución por jornada ordinaria de trabajo será la especificada en las tablas salariales para la categoría asignada a cada trabajador y el mismo nivel del puesto de trabajo, designado este último libremente por la Empresa a cada trabajador, sin que en ningún caso pueda ser inferior al nivel que ostenta en la actualidad.

La retribución primaria tiene el carácter de salario base y el plus de convenio de complemento de calidad o cantidad establecido en el presente Convenio con carácter colectivo, para los respectivos niveles.

Art. 17. Dado que los salarios señalados se han fijado para el período anual, éstos se repartirán, además de en las correspondientes pagas mensuales, en las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- Segunda quincena de julio: Una paga completa.
- Navidad: Una paga completa.
- Vacaciones: Media paga completa.

Y dos pagas extraordinarias en concepto de participación en beneficios, en:

- 15 de marzo: Una paga completa.
- 15 de septiembre: Una paga completa.

En consecuencia, la retribución bruta mensual será la que corresponda al cociente de los salarios brutos anuales establecidos en las tablas salariales de este Convenio, partidos por dieciséis y medio.

Todas las remuneraciones señaladas en el presente Convenio estarán sujetas a cotización por Seguros Sociales y Mutualidad, a tenor de lo dispuesto en las disposiciones legales que regulan esta materia.

Antigüedad

Art. 18. Todos los empleados sin excepción de categorías disfrutarán, además de su sueldo, aumentos por años de servicio como premio a su vinculación con la Empresa.

Estos aumentos consistirán en trienios del 5 por 100 de la retribución primaria que se perciba.

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la Empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año que se cumpla el trienio.

Art. 19. Los aumentos de antigüedad citados en el artículo anterior, también se tendrán en cuenta para incluirlos en las cuatro pagas y media señaladas en el artículo 17.

Servicio militar

Art. 20. A partir de la vigencia de este Convenio Colectivo, todos los trabajadores con una antigüedad mínima de tres años, que se incorporen al Servicio Militar con carácter obligatorio, percibirán el 75 por 100 de la retribución primaria incluidas las pagas extraordinarias, siempre que tengan familiares a sus expensas, y el 50 por 100 para todos aquellos que no tengan familiares a su cargo, o sea, en general.

Dietas

Art. 21. Se establece para aquellos productores que, por necesidades del servicio y por orden de la Dirección, tengan que efectuar desplazamientos se les abonará unas dietas, que por día completo serán de 3.220 pesetas.

Para el caso de que el desplazamiento no ocupe la jornada completa, estas dietas se distribuirán de la siguiente manera:

- Comida: 710.
- Cena: 710.
- Hotel y desayuno: 1.800.

Cuando en los viajes con derecho a dieta o grandes desplazamientos los empleados utilicen sus automóviles propios, siempre con la autorización de la Dirección, se les abonará a razón de 15,50 pesetas kilómetro recorrido.

Para tener derecho a esta percepción, el usuario deberá estar asegurado con responsabilidad civil ilimitada.

Escalafón

Art. 22. La Empresa publicará en el tablón de anuncios, dentro de la primera decena del mes de marzo de cada año el escalafón de su personal.

En este escalafón se relacionará el personal por Centros de trabajo, y dentro de ellos, por grupos y categorías profesionales, haciéndose constar las siguientes circunstancias:

- Nombre y apellidos de los interesados.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Empresa.
- Categoría profesional.
- Fecha en que corresponde el primer aumento periódico de la retribución por razón de antigüedad.

Los trabajadores tendrán un plazo de quince días para formular ante la Empresa las observaciones o reclamaciones que crean procedentes sobre las modificaciones con respecto al escalafón.

La Empresa resolverá en plazo no superior a quince días, y de ser el acuerdo denegatorio, el empleado podrá acudir a la Delegación de Trabajo en el plazo de otros quince días.

Las reclamaciones para la Delegación deberán ser entregadas por los trabajadores a la propia Empresa, pudiendo pre-

sentar copia en la Delegación. La Empresa en el plazo máximo de dos meses, a contar desde la fecha de la publicación del escalafón, deberá remitir a la Delegación de Trabajo las reclamaciones existentes junto con la copia del escalafón, informando sobre los motivos por los que no accedió a la petición del empleado. Contra la resolución de la Delegación, que ha de darse en un plazo no superior a quince días, podrá recurrirse ante la Dirección General de Trabajo, en los quince días siguientes a la notificación de aquella.

Ayuda escolar

Art. 23. Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente:

— 350 pesetas mes durante el curso escolar 10 meses por cada hijo de edad comprendida entre los 6 y 11 años, ambos inclusive).

— 430 pesetas mes durante el curso escolar (10 meses por cada hijo de edad comprendida, entre los 12 y 16 años, ambos inclusive).

Quebranto de moneda

Art. 24. Los Cajeros y los que habitualmente, por razón de sus funciones, manejan dinero, percibirán por este concepto la cantidad de 2.000 pesetas mensuales, que consecuentemente responderán personalmente de las cantidades que se les hubiera confiado por razón de su cargo, salvo causa de fuerza mayor.

Seguro de vida

Art. 25. Se establece para cada componente afectado por el presente Convenio un seguro de 1.000.000 de pesetas, que cubrirá los siguientes riesgos:

- A) Fallecimiento.
- B) Incapacidad profesional total y permanente.
- C) Invalidez absoluta y permanente.

Personal femenino que contraiga matrimonio

Art. 26. El personal femenino que, al contraer matrimonio, opte por la rescisión de su contrato de trabajo tendrá derecho a que se le abone en concepto de dote una indemnización de un mes por año completo de antigüedad en la Empresa, con el tope máximo de 12 mensualidades.

Anticipos y préstamos

Art. 27. Se acuerda que aquellos empleados que por necesidades propias, y previa justificación, tendrán derecho a un anticipo de hasta seis mensualidades de la retribución primaria que viniera percibiendo, y siempre que ostente al menos una antigüedad de un año de servicio en la Empresa.

Dicho anticipo será reintegrado a la Empresa en importes iguales y en cuarenta pagas.

Igualmente se estipula que, para el caso de necesidad por adquisición de vivienda, se otorgue un préstamo de trescientas mil pesetas, reembolsable en un plazo de cinco años, mediante mensualidades deducidas del recibo de salarios y con un interés igual al interés básico del Banco de España.

Para la amortización de este préstamo existirá un periodo de carencia de cinco meses.

Ambos, anticipo y préstamo, serán simultáneamente incompatibles para una misma persona, salvo en aquellos casos en que la concesión del anticipo sea motivado por enfermedad que haya ocasionado intervención quirúrgica, asistencia hospitalaria o medicación en el propio empleado, o en personas que vivan en el propio domicilio y a sus expensas, sin que haya tenido lugar la asistencia de la Seguridad Social.

Con respecto al disfrute del anticipo anteriormente comentado, se establece el plazo de un año, desde la fecha de cancelación del anterior anticipo que viniera disfrutando el productor y la obtención del nuevo anticipo.

Plus de transporte

Art. 28. Para todo el personal de los Centros de trabajo, salvo el situado en la avenida de Burgos, número 89, la Empresa abonará 60 pesetas por día de trabajo.

Dicho plus dejará de percibirse por el trabajador los domingos, festivos, días de vacaciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier motivo justificado o injustificado.

El personal que presta sus servicios en el Centro de Alcobendas no disfrutará de este plus, por tener establecido la Empresa medios de transporte al servicio del personal.

Tabla salarial del personal, Convenio de «Renault Financiaciones, S. A.», Entidad de Financiación, a partir del 1 de enero de 1980 y hasta el 31 de diciembre de 1980

Categoría	Nivel	Retribución primaria	Plus de Convenio	Total
Limpiadoras (jornada completa)	Unico	329.651	87.094	416.745
Gestores de cobro	Unico	363.147	159.152	522.299
Auxiliares Administrativos, Ordenanzas y Operadores de máquinas multicopistas	1	363.147	213.483	576.630
	2	363.147	232.111	595.258
	3	363.147	250.737	613.884
	4	363.147	269.366	632.513
	5	363.147	287.993	651.140
	6	363.147	306.620	669.767
Oficiales de segunda Administrativos y Conductores	1	435.393	206.431	641.824
	2	435.393	231.268	666.661
	3	435.393	256.104	691.497
	4	435.393	280.943	716.336
	5	435.393	305.779	741.172
	6	435.393	330.616	766.009
Oficiales de primera Administrativos, Operadores de máquinas contables y Operadores de ordenador	1	491.878	247.741	739.619
	2	491.878	272.577	764.455
	3	491.878	297.413	789.291
	4	491.878	322.250	814.128
	5	491.878	347.088	838.966
	6	491.878	371.925	863.803
Jefes de segunda Administrativos	1	579.230	238.002	817.232
	2	579.230	269.049	848.279
	3	579.230	300.095	879.325
	4	579.230	331.140	910.370
	5	579.230	362.186	941.416
	6	579.230	393.230	972.460
Jefes de primera Administrativos	1	696.140	371.012	1.067.152
	2	696.140	394.296	1.090.436
	3	696.140	417.578	1.113.718
	4	696.140	440.864	1.137.004
	5	696.140	464.149	1.160.289
	6	696.140	487.432	1.183.572
Létrados	Unico	730.292	107.121	837.413

5910

CORRECCION de errores de la Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el IX Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Compañía Telefónica Nacional de España, S. A.», y sus trabajadores.

Advertidos errores en el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Compañía Telefónica Nacional de España anejo a la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 41, de fecha 16 de febrero de 1980, se transcriben a continuación las oportunas correcciones:

En la página 3766, Grupo Administrativos, donde dice: «Subgrupo A-2.—Supervisoras», debe decir: «Subgrupo A-2.—Supervisores».

En la página 3767, el Grupo Repartidores-Botones, debe ser sustituido por:

«Grupo Repartidores Botones:

Repartidor-Botones 18 a 19 años	432.990
Repartidor-Botones 17 años	405.255
Repartidor-Botones 16 años	392.730

Categorías a extinguir:

Ayudante Técnico Jefe	890.505
Ayudante Tráfico Jefe	881.385
Ayudante de Tráfico	856.200
Ayudante Técnico	847.980
Operador de Cables (+ de 10 años)	755.700
Operador de Cables (— de 10 años)	714.645
Telgrafista	752.445

En la página 3768, en la nota número (3), donde dice: «... se han incluido 60.000 pesetas ...», debe decir: «... se han incluido 80.000 pesetas ...».

En la misma página, en las Notas (5), (6), (7) y (8), debe suprimirse el párrafo que comienza por «El tanto por ciento de incremento ... hasta en las percepciones».

En la citada página, en la cláusula 5.ª promoción, donde dice: «No se permitirán pases de grupo o subgrupo laboral que supongan descenso en los supuestos ...», debe decir: «No se permitirán pases de grupo o subgrupo laboral que supongan descenso, salvo en los supuestos...».

En la página 3769, cláusula 7.ª, reestructuración del Grupo Administrativo, apartado b); donde dice: «... así como sobre Contabilidad Comercial ...», debe decir: «... así como sobre Contabilidad, Comercial ...».

En la página 3770, cláusula 8, último párrafo, donde dice: «Para el estudio de las posibles soluciones a los problemas derivados de la implantación ...», debe decir: «Para el estudio de las posibles soluciones a los problemas derivados y de los que pudiesen surgir en la implantación ...».

En la página 3771, Operador de aplicaciones, donde dice: «... memorias auxiliares de discos y cintas magnetofónicas», debe decir: «... memorias auxiliares de discos y cintas magnéticas».

En la misma página, en el párrafo que comienza por «Los empleados que actualmente vienen desempeñando ...», donde dice: «... Programador, Operador Informático (actuales Técnicos de Mantenimiento) ...», debe decir: «... Programador, Operador de Sistemas (actual Operador de Consola), Operador Informático (actuales Técnicos de Mantenimiento) ...».

En la página 3772, los siguientes:

En la cláusula 14. Representación del personal.—Donde dice: «... se negociará sobre los aspectos que supongan adaptación de la mencionada disposición legal futura a las peculiaridades propias de la Empresa», debe decir: «... manteniendo la existencia del Comité de Empresa se negociará con la representación del personal sobre los aspectos que supongan adaptación de la mencionada disposición legal futura a las peculiaridades propias de la Empresa y en especial sobre la composición y funciones de dicho Comité de Empresa».

En la cláusula 15. Varios.—Donde dice: «La Dirección de la Empresa se compromete a seguir el año 1980 ...», debe decir: «La Dirección de la Empresa se compromete a seguir durante el año 1980 ...».

En la misma cláusula, el párrafo que comienza por: «Para la fijación de dichos horarios por la Dirección se conviene diferenciar los trabajos que quedan...», debe decir: «Para la fijación de dichos horarios por la Dirección se conviene diferenciar los trabajos que guardan ...».

En la cláusula 17. Comisión de Vigilancia.—Debe suprimirse el párrafo que comienza por: «En la confección del ... hasta ... de la Constitución».

Madrid, 28 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.